

**PENGARUH KONSEP DIRI DAN PENGETAHUAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PEKERJAAN UMUM MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Medan Area**

OLEH :

**YOSSY SURYANDANI SITORUS
168320040**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2020

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/10/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)26/10/20

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Konsep Diri Dan Pengetahuan Terhadap
Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum
Medan

Nama : Yossy Suryandani Sitorus

Npm : 168320040

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Diketahui Oleh
Komisi Pembimbing


Amrin Mulla U. Nasution, SE, MM
Pembimbing I


Ir. Tohap Parulian, M.Si
Pembimbing II


Ir. Hani Pendi, SE, M.Si
Kaprodi


Wan Rizca Amelia, SE, M.Si
Ka.Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun : 08 Mei 2020

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 08 Mei 2020



Yossy Suryandani Sitorus
168320040



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : YOSSY SURYANDANI SITORUS

NPM : 168320040

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

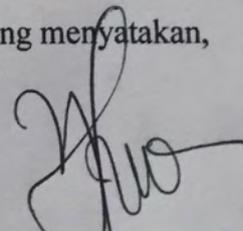
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Konsep Diri Dan Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Medan** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 08 Mei 2020

Yang menyatakan,



Yossy Suryandani Sitorus

168320040

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Cikampak. Provinsi Sumatera Utara, pada tanggal 07 januari 1997 dari ayah Kitaman Sitorus dan Ibu Wilda Ningsih. Peneliti merupakan anak kedua dari tiga bersaudara. Pada tahun 2015 peneliti lulus dari SMK Budaya Swasta Cikampak, dan pada tahun 2016 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area



ABSTRAK

“Pengaruh Konsep Diri Dan Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Medan” skripsi 2020.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konsep diri dan pengetahuan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Medan. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara Pengamatan (observation), Wawancara (interview) dan Daftar pertanyaan (Questionnaire). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 orang, teknik penarikan sampel yang digunakan adalah teknik *Simple Random Sampling*. Perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin dengan populasi sebanyak 100 pegawai dan error level sebesar 0,05 maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat PLS smart 3 dengan analisis struktural equation modeling (SEM).

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa t_{hitung} variabel konsep diri sebesar 5,825 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,99 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, berdasarkan nilai tersebut maka variabel konsep diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil ini H1 dapat dinyatakan diterima. Pada variabel pengetahuan sebesar 7,738 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,99 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, berdasarkan nilai tersebut maka variabel pengetahuan secara persial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hal ini H2 dapat dinyatakan diterima. berarti konsep diri dan pengetahuan secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R-Square yang diperoleh sebesar 0,642. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 64,2 % sisanya 35,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Konsep Diri, Pengetahuan, Kinerja

Abstract

"The Influence of Self-Concept and Knowledge of Employee Performance in Medan Public Works Department" thesis 2020.

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of self-concept and knowledge on employee performance at the Medan Public Works Department. The research method used is associative research, where variables are measured on a Likert scale. The data collection method is carried out by observation, interview and Questionnaire. The population in this study amounted to 100 people, the sampling technique used was the Simple Random Sampling technique. Sample calculation using Slovin formula with a population of 100 employees and an error level of 0.05, the sample in this study were 80 people. Data management uses PLS smart 3 devices with structural equation modeling (SEM) analysis.

Based on the results of the hypothesis test, it can be seen that the t-count of self-concept variables of 5.825 is greater than the t-table of 1.99 with a significant level of $0,000 < 0.05$, based on these values, the self-concept variables have a positive and significant effect on performance variables. Based on these results H1 can be declared accepted. In the knowledge variable of 7.738 is greater than t-table of 1.99 with a significant level of $0.000 < 0.05$, based on this value the knowledge variable has a positive and significant effect on performance. Based on this H2 can be declared acceptable. means self-concept and knowledge simultaneously have a positive and significant effect on performance variables. R-Square value obtained is 0.642. To see the effect of independent variables on the dependent variable by calculating the coefficient of determination shows that 64.2% the remaining 35.8% is influenced by other factors not explained in this study.

Keywords: Self-Concept, Knowledge, Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kinerja.....	7
2.1.1 Pengertian Kinerja	7
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	8
2.1.3 Penilaian Kinerja.....	9
2.1.4 Tujuan Penilaian Kinerja	10
2.1.5 Indikator Kinerja	13
2.2 Konsep Diri.....	14
2.2.1 Pengertian Konsep Diri	14
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Konsep Diri	16
2.2.3 Aspek-Aspek Konsep Diri.....	17
2.2.4 Indikator Konsep Diri.....	19
2.3 Pengetahuan	20
2.3.1 Pengertian Pengetahuan	20
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengetahuan.....	22
2.3.3 Tingkat Pengetahuan.....	24
2.3.4 Indikator Pengetahuan.....	26
2.4 Penelitian Terdahulu	27

2.5	Kerangka Konseptual.....	28
2.6	Hipotesis.....	29

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	30
3.1.1	Jenis Penelitian	30
3.1.2	Lokasi Penelitian.....	30
3.1.3	Waktu Penelitian	30
3.2	Populasi dan Sampel.....	31
3.2.1	Populasi.....	31
3.2.2	Sampel.....	31
3.3	Definisi Operasional	32
3.4.	Jenis dan Sumber Data.....	33
3.5	Tekhnik Pengumpulan Data	34
3.6	Tekhnik Analisi Data	34
3.6.1	Uji Instrumen Penelitian.....	34
3.6.2	Analisi Data.....	35

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	38
4.1.1	Gambaran Umum Dinas Pekerjaan Umum Medan.....	38
4.1.2	Visi Dan Misi Dinas Pekerjaan Umum Medan	40
4.1.3	Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Medan	41
4.1.4	Uraian Dan Tugas Dinas Pekerjaan Umum Medan	41
4.1.5	Penyajian Data Responden	45
4.1.6	Penyajian Data Angket Responden.....	47
4.2	Hasil Analisis Data	50
4.2.1	Uji Validitas Dan Reliabilitas	50
4.2.2	Model Pengukuran atau Outer Model	52
4.2.3	Model Struktural atau Inner Model.....	54
4.3	Pembahasan	56

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan.....	60
5.2	Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum	43
Gambar 4.2 Model Pengukuran Atau Outer Model	55
Gambar 4.3 Model Pengukuran Atau Inner Model.....	57



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Konsep Diri Dan Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini, penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, tidaklah berlebihan apabila penulis mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang tua saya, Ayahanda tercinta Kitaman Sitorus, Mamak tersayang Wilda Ningsih dan kedua saudara kandung saya bang Yudha dan adik Yolla, terima kasih atas doa, semangat, dan cinta kasih yang tak terhingga Semoga Allah SWT senantiasa selalu melimpahkan rahmat kepada keduanya. Terima kasih atas dukungan financial, terutama dalam pelaksanaan penelitian tugas akhir, pembiayaan kuliah. Terima kasih atas dukungan emosional selama ini. Semoga Ayah Dan Mamak selalu di sayang Allah. Kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Teddi Pribadi SE,MM, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Wan Rizca Amalia, SE, MSi, Selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis /Manajemen Universitas Medan Area.
5. Bapak Amrin Mulia U. Nasution, SE, MM, Selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi.
6. Bapak Ir. Tohap Parulian, MSi Selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi.
7. Bapak Teddi Pribadi SE, MM, Selaku Dosen Sekertaris yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi.
8. Bapak Muslim Wijaya SE, MSi selaku Dosen Pembimbing saya yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi.

9. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
10. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pngurusan administrasi Universitas Medan Area.
11. Seluruh responden (Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Medan) yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini.
12. Untuk Angga Kurniawan, terima kasih untuk selalu memberikan doa, dukungan dan semangat tiada henti untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
13. Semua teman-teman stambuk 2016 khususnya kelas A Pagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat kerebatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, April 2020
Penulis

Yossy Suryandani Sitorus

168320040

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok telah mempunyai kriteria atau standard keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moeheriono, 2012:95).

Kinerja setiap individu sangat berbeda dengan masing-masing individu lainnya sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, pemahaman, umur, sikap, jenis kelamin, ,apun kebutuhan yang dibawah seseorang kedalam situasi kerja. Kinerja setiap individu tidak akan sama karena setiap individu memiliki perbedaan pemahaman tentang kinerja. Untuk memberikan kesamaan kinerja maka pemimpin harus menetapkan standar atau pengukuran agar dapat dijadikan pedoman oleh setiap pegawai. Globalisasi dan modrenisasi dalam bidang industri hampir menyisihkan keinginan pegawai yang mau bekerja, namun demikian pegawai akan tetap dibutuhkan oleh perusahaan. Sebab tanpa pegawai suatu perusahaan mustahil berjalan dengan semestinya. Pegawai selalu terlibat dalam setiap proses manajemen maupun operasional dalam sebuah perusahaan keterkaitan kompensasi dengan kinerja pegawai sangatlah signifikan (Wibowo

2007:133). Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan

efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai dalam organisasi atau perusahaan (Murty Dan Hudawinarsih 2012).

Pengelolaan Sumber Daya Manusia suatu perusahaan juga sudah merupakan suatu tuntutan yang tidak dapat dielakan lagi. Para pengelola Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan yang sering termasuk dalam divisi personalia harus dilakukan oleh orang-orang profesional, mengingat kegiatan personalia tersebut sudah semakin kompleks, mulai dari kegiatan perencanaan, rekrutmen dan proses seleksi serta pasar tenaga kerja internal, kompensasi, pelatihan hingga kegiatan pengawasan. Aktifitas-aktifitas dalam manajemen Sumber Daya Manusia ini memiliki hubungan yang positif terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Kinerja suatu organisasi merupakan akumulasi kinerja semua individu yang bekerja disana. Disinilah Sumber Daya Manusia dibutuhkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang melaksanakan kinerjanya secara efektif dan efisien hasilnya dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja organisasi sehingga tujuan organisasi yang ditetapkan akan tercapai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Konsep diri merupakan hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian atau kegiatan proses menghimpun dan mengelola informasi mengenai pekerjaan, apabila deskripsi kurang jelas akan mengakibatkan seseorang kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan itu, mengakibatkan pekerjaan tidak tercapai dengan baik. Dengan adanya perencanaan pekerjaan dan deskripsi tugas yang jelas, maka akan semakin produktif dan berprestasi sehingga keuntungan ekonomis. Kinerja juga sebagai ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dengan penetapan

standar ternetu. Pengertian tersebut menekankan kinerja dalam pengetahuan seseorang pegawai, maka kreatifitas dan inovasi akan tercipta alam bekerja dalam mengasilkan kinerja yang baik. Selain itu kinerja pegawai memiliki pengaruh terhadap konsep diri, maka dapat dinyatakan pula bahwa konsep diri pegawai tidak terlepas dari aspek mental atau emosi. Pegawai yang memiliki stabilitas emosional yang mantap dan terkendali akan cenderung memiliki konsep diri yang positif bila disbanding dengan pegawai yang tidak mampu mengendalikan emosi karenanya aspek emosi memegang peranan penting dalam membentuk dan mempengaruhi konsep diri pegawai

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka banyak faktor yang perlu diperhatikan, namun dalam penelitian ini ditekankan pada variable yaitu pengetahuan. Pengetahuan menurut Sutrisno (2014:207) adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks dan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang (Overt behavior). Dari pengalaman terbukti bahwa perilaku yang didasari pengetahuan akan lebih langgeng dari pada perilaku yang tidak didasari dengan pengetahuan, karena dengan adanya pengetahuan yang dimiliki maka akan dapat meningkatkan kinerja melalui penyelesaian setiap tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan. Dari variabel ini yakni pengetahuan berkaitan karena dengan akumulasi pengetahuan dan pengalaman yang menyatu dalam diri seseorang maka akan menjadikan seseorang memiliki kompetensi yang tidak disadari dalam dirinya, atau akan terbentuk dalam sikap dan perilaku seseorang dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari.

Dinas Pekerjaan Umum yang merupakan perpanjangan tangan dari pemerintah pusat yakni Kementrian Pekerjaan Umum, kehadirannya sangat

memberi warna terhadap pelayanan publik. Dinas Pekerjaan Umum adalah perangkat daerah yang diserahkan wewenang, tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan Otonomi Daerah, desentralisasi dalam bidang pekerjaan umum. Dinas Pekerjaan Umum memerlukan suatu manajemen yang baik, dapat dimulai dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang tepat. Manajemen yang baik harus didukung pula dengan pencatatan data data yang baik pula karena laporan suatu data dapat menentukan langkah langkah yang diambil nantinya bagi kelangsungan aktivitas pemerintahan. Di dalam menjalankan sebuah pemerintahan dibutuhkan suatu aplikasi pengolahan data yang akurat. Pengetahuan merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menjalankan sebuah tugas pemerintah, jika pengetahuan seseorang kurang dalam melakukan pekerjaan maka aktifitas yang dijalankan pun akan berjalan kurang maksimal, pengelolaan data pun akan tidak maksimal dan akurat.

Berdasarkan pra survey dilakukan adapun masalah dari beberapa pegawai yang berhubungan dengan menurunnya kinerja pegawai yang disebabkan oleh faktor konsep diri dan pengetahuan yang kurang baik dari beberapa pegawai . Masalah yang didapat dari permasalahan konsep diri adalah masih adanya terlihat dari beberapa pegawai yang berperilaku negatif, seperti masih adanya beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu, datang hanya untuk abesensi tanpa adanya pekerjaan dikantor, kurang disiplin waktu dalam melaksanakan pekerjaan, masih sering terlambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan, tidak mau bekerja sama dengan rekan kerja lainnya sehingga membuat pekerjaan jadi terlambat, rendah diri, dan tidak percaya diri dalam menyampaikan pendapatnya, tidak menunjukkan konsep diri mereka sebagai pegawai. Selain masalah konsep diri, masalah pengetahuan juga masih ada terlihat dari beberapa pegawai yang

bekerja setelah naik masa jabatan pegawai tidak mengetahui apa yang mereka kerjakan, pegawai yang masih kurang paham dan kurang mengetahui apa yang mereka lakukan dalam pekerjaannya tanpa di perintah oleh atasan, mereka hanya terlihat berdiam diri tanpa adanya inisiatif untuk mengerjakan pekerjaan yang tersedia. Masalah-masalah seperti inilah yang dapat menimbulkan dampak kepada kinerja pegawai yang menurun kedepannya, apabila tidak segera ditangani maka akan menyebabkan kerugian kepada instansi kedepannya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Konsep Diri Dan Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Medan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Konsep Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Medan?
2. Apakah Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar Konsep Diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Medan?
2. Untuk mengetahui seberapa besar Pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Medan?

1.4. Manfaat Penelitian.

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti, membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.
2. Bagi perusahaan, memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh Konsep Diri Dan Pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Medan.
3. Bagi peneliti lain, sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.
4. Bagi akademisi, bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan Ilmu ekonomi dan Manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari Konsep Diri Dan Pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Medan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan, alat, dan fungsi-fungsi manajemen (produksi, pemasaran, keuangan), atau keluaran seorang pegawai. Orang awam sering mengacaukan istilah produktivitas dengan kinerja. Istilah produktivitas berasal dari kata produk yang berarti barang atau jasa. Produk merupakan hasil dari proses produksi yang didefinisikan sebagai rasio keluaran (output) terhadap masukan (input). Ukuran produktivitas terdiri dari semua keluaran organisasi dibagi oleh semua masukan. Masukan meliputi bahan mentah, energi, tenaga kerja, peralatan, fasilitas, modal, sains, teknologi, dan sebagainya.

Menurut (Mangkunegara 2009:35) Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki sederajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan pegawai sesuai dengan perannya dan intansinya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:32), definisi kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Moeheriono (2011:60) menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai pegawai dalam suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran atau tujuan organisasi sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016) terdapat beberapa faktor-faktor kinerja pegawai antara lain:

a. Kemampuan Dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan

demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

b. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang . setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat memberikan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

c. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil yang baik , demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

d. Komitmen

Menurut kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kebutuhan pegawai kepada janji-janji yang telah dibuatnya atau pegawai dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang dibuat.

2.1.3. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah system formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim.

Penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Meskipun penilaian kinerja hanyalah satu unsur

menejemen kinerja, system tersebut penting karena mencerminkan secara langsung rencana stratejik organisasi. Meskipun evaluasi atas kinerja tim penting seing keberadaan tim-tim dalam satu organisasi, fokus penilaian kinerja pada sebagian besar perusahaan tetap pada pegawai individual. Lepas dari penekanan tersebut, system penilaian yang efektif akan mengevaluasi prestasi dan menginisiasi rencana-rencana untuk pengembangan, tujuan, dan sasaran.

Penilaian kinerja sering kali menjadi aktifitas yang tidak disukai dan negative serta dianggap tidak memerlukan keahlian. Jika demikian, mengapa tidak menghapuskannya saja? Dalam kenyataannya beberapa menejer mungkin akan melakukan hal tersebut jika mereka tidak merasa butuh memberikan umpan balik, mendorong perbaikan kinerja, membuat keputusan yang valid, memberikan alasan pemberhentian, mengidentifikasi kebutuhan pelatihandan pengembangan, serta mempertahankan keputusan ke pegawainya. Penilaian kinerja memiliki banyak kegunaan sementara perbaikan hasil dan efisiensi semakin penting dalam persaingan pasar yang semakin mengglobal dewasa ini. Dengan pegawai sebagai fokusnya akan tampak sebagai reaksi berlebihan yang buruk. Pada puncak pertimbangan–pertimbangan tersebut, para manajer harus memberi perhatian pada konsekuensi-konsekuensi hukum. Mengembangkan system penilaian kinerja yang efektif telah dan akan terus menjadi prioritas tinggi bagi manajemen. Penilaian kerja bukanlah tujuan itu sendiri, namun lebih sebagai alat untuk mempengaruhi kinerja.

2.1.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Pelaksana kinerja karyawan memberikan bentuk manfaat, bagi perusahaan maupun pegawai itu sendiri. Bagi perusahaan yang sudah berjalan secara baik dan profesional pelaksanaan penilaian kinerja sangat penting untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya. Penilaian kinerja merupakan salah fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya. Tanpa penilaian kinerja tentu pihak manajemen akan sulit untuk menentukan, misalnya berapa gaji atau bonus, atau kesejahteraan lain yang pantas yang diberikan kepada pegawainya. Oleh karena itu penilaian kinerja sangat penting guna memenuhi tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun bagi seluruh pegawainya. Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu :

a. Untuk Memperbaiki Kualitas Pekerjaan

Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan dengan diketahui kelemahan ini segera untuk dilakukan perbaikan, baik terhadap sistem yang digunakan maupun di pegawai itu sendiri.

b. Keputusan Penempatan

Bagi pegawai yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang. Maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu diperhatikan agar kinerjanya tidak menurun

dan tetap mempertahankan kinerja sembari menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya. Bagi pegawai yang memiliki kinerja baik tentu akan dikembangkan dibagian lain. Artinya pegawai semacam ini tentu akan memperoleh pengembangan dirinya, melalui pengembangan pengetahuan dan keterampilan, sehingga dipindahkan ke bagian atau unit lain.

c. Perencanaan Dan Pengembangan Karier

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan. Demikian pula sebaliknya bagi pegawai yang hasil penilaian kerjanya terus memburuk, tentu akan mendapatkan misalnya penurunan karier atau demosi.

d. Kebutuhan Latihan Dan Pengembangan

Maksudnya adalah bagi pegawai yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan agar mampu meningkatkan kerjanya. Tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja pegawai agar menjadi lebih baik. Pengembangan pegawai memiliki arti penting bagi pegawai guna menambah pengetahuan dan keahlian

e. Penyesuaiaan Kompensasi

Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.

f. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan

Hasil penelitian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektifitas komunikasi antara atasan atau bawahan. Atasan akan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu persatu. Dengan komunikasi yang seharusnya dilakukan, maka tentu akan memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang.

2.1.5. Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75) , adalah sebagai berikut :

a. Kualitas Kerja

Meaiknunjukkan keterampilan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efesiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Tanggung Jawab

Menujukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanagn pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai lain secara vertical dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan sama baik.

e. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah diwajibkan seorang pegawai.

2.2. Konsep Diri

2.2.1. Pengertian Konsep Diri

Pengertian konsep diri dapat dipahami bila terlebih dahulu kita mengerti tentang diri itu sendiri. Diri merupakan kemampuan yang dirasa dan diyakini benar oleh seseorang mengenai dirinya sebagai seorang individu, ego dan hal-hal yang dilibatkan didalamnya (Kartono, K, & Dali, G, 2007:53). Menurut Rogers diri adalah dalam dan luas, karena diri itu mengandung semua fikiran dan perasaan yang mampu diungkapkan orang tersebut. Diri itu juga fleksibel dan terbuka kepada semua pada pengalaman baru. Tidak ada bagian dari diri dilumpuhkan atau terlambat dalam ungkapannya.

Berfikir mengenai dirinya sendiri adalah aktifitas manusia yang tidak dapat dihindari. Pada dasarnya, secara harifah orang akan berpusat pada dirinya sendiri. Sehingga *self* (diri) adalah pusat dari dunia social setiap orang. Sementara, seperti yang telah kita ketahui, factor

UNIVERSITAS MEDAN AREA memainkan sebuah peran terhadap identitas diri dan konsep diri.

Yang sebagian besar didasari pada interaksi dengan orang lain yang dipelajari dimulai dengan anggota keluarga terdekat kemudian masuk ke interaksi dengan mereka diluar keluarga.

Konsep diri merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bias berhasil dalam suatu situasi. Disamping pengetahuan dan keterampilan pegawai, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap atau perilaku pegawai. Apabila pegawai mempunyai sifat yang mendukung pencapai tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya (Wibowo, 2014: 273).

Diri itu merupakan salah satu aspek dari kepribadian. Hal ini diungkapkan Mahmud (2010: 365), “diri itu berasal dari kata *self*, merupakan salah satu aspek sekaligus inti kepribadian seseorang yang didalamnya meliputi segala kepercayaan, sikap, perasaan, dan cita-cita”. Hal ini berarti seseorang dapat dikenali berdasarkan kepribadian dan tindakan yang diambil. Dalam bertindak, diri tak pernah lepas dari individu dan lingkungan sekitar. Konsep diri dibagi menjadi 2 bagian , yaitu, (1) *self* sebagai obyek yang dapat diamati, (2) *self* sebagai agen yang melakukan pengalaman, menggambarkan, atau perilaku yang yang mengamati atau merasakan. *Self* merupakan eksekutif kepribadian untuk mengontrol tindakan dengan mengikuti prinsip kenyataan atau rasional., untuk membedakan antara hal-hal terdapat dalam batin seseorang dengan hal-hal yang terdapat dalam dunia luar. *Self* hanya bias dimengerti melalui ineraksi dengan lingkungan. *Self* dibangun berdasarkan pandangan orang lain.

Unsure *self* terdiri dari 3 hal, yaitu (1) *perceived self* (bagaimana seseorang

atau orang lain melihat dirinya), (2) *real self* (bagaimana kenyataan tentang dirinya), dan (3) *idel self* (apa yang dicita-citakan tentang dirinya).

Dengan mengamati diri, yang sampailah pada gambaran dan penilaian diri. William D. Brooks (Jalaluddin Rakhmat, 2009: 99) mendefinisikan konsep diri sebagai “ *those psychical, social, and psychological perception of our selves that we have derived from experience and our interaction with other* ”. jadi konsep diri adalah pandangan dan perasaan diri. Persepsi tentang diri ini boleh bersifat psikologi, social dan fisik. Konsep ini bukan hanya gambaran deskriptif, tetapi juga penilaian tentang diri. Jadi konsep diri meliputi apa yang kita pikirkan dan apa yang dirasakan tentang diri.

Dengan demikian konsep diri dapat disimpulkan bahwa konsep diri merupakan pendangs n dan perasaan terhadap aspek diri yang meliputi aspek fisik, aspek social, dan aspek psikologis yang didasarkan pada pengalaman dan ineraksi kita dengan orang lain.

2.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Konsep Diri

Menurut Stuart dan Sudeen (2010) ada beberapa faktor yang mempengaruhi perkembangan konsep diri. Faktor-faktor tersebut terdiri dari teori perkembangan, *Significant Other* (orang yang terpenting atau yang terdekat) dan *Self Perception* (persepsi diri sendiri).

a. Teori Perkembangan

Konsep diri berkembang secara bertahap sejak lahir seperti mulai mengenal dan membedakan dirinya dan orang lain. Dalam melakukan kegiatannya memiliki batasan diri yang terpisah dari lingkungan dan berkembang melalui kegiatan eksplorasi

lingkungan melalui bahasa, pengalaman atau pengenalan tubuh, nama panggilan, pengalaman budaya dan hubungan interpersonal, kemampuan pada area tertentu yang dinilai oleh diri sendiri atau masyarakat serta aktualisasi diri dengan merealisasi potensi yang nyata.

b. *Significant Other* (Orang Terpenting atau Terdekat)

Konsep diri dipelajari melalui kontak dan pengalaman dengan orang lain, belajar diri sendiri melalui cermin orang lain yaitu dengan cara pandangan diri merupakan interpretasi diri pandangan orang lain terhadap diri, anak sangat dipengaruhi orang yang dekat, remaja dipengaruhi oleh orang lain yang dekat dengan dirinya, pengaruh orang dekat atau orang penting sepanjang siklus hidup, pengaruh budaya dan sosialisasi.

c. *Self Perception* (Persepsi Diri Sendiri)

Yaitu persepsi individu terhadap diri sendiri dan penilaiannya, serta persepsi individu terhadap pengalamannya akan situasi tertentu. Konsep diri dapat dibentuk melalui pandangan diri dan pengalaman yang positif. Sehingga konsep merupakan aspek yang kritical dan dasar dari perilaku individu. Individu dengan konsep diri yang positif dapat berfungsi lebih efektif yang dapat berfungsi lebih efektif yang dapat dilihat dari kemampuan interpersonal, kemampuan intelektual dan penguasaan lingkungan. Sedangkan konsep diri yang negatif dapat dilihat dari hubungan individu dan sosial yang terganggu.

2.2.3. Aspek Aspek Konsep Diri

Menurut Agoes Dariyo (2009), konsep diri bersifat multi aspek yaitu meliputi :

1. Aspek Fisiologis

Aspek fisiologis dalam diri berkaitan dengan unsure –unsur, seperti warna kulit, bentuk, berat atau tinggi badan, raut muka, memiliki kondisi badan yang sehat, normal/ cacat dan lain sebagainya. Karakteristik mempengaruhi bagaimana seseorang menilai diri sendiri, demikian pula tak dipungkiri orang lain pun menilai seseorang diawali dengan penilaian terhadap hal –hal yang bersifat fisiologis. Walaupun belum tentu benar masyarakat sering kali melakukan penilaian awal terhadap penilaian fisik untuk dijadikan sebagian besar respon perilaku seseorang terhadap orang lain.

2. Aspek Psiko-Sosiologis

Pemahaman individu yang masih memiliki hubungan dengan lingkungan sosialnya. Seseorang yang menjalin hubungan dengan lingkungannya dituntut untuk dapat memiliki kemampuan berinteraksi sosial, komunikasi, menyesuaikan diri dan bekerja sama dengan mereka. Tuntutan secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi agar individu mentaati aturan-aturan sosial. Individu pun jugsan berkepentingan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya melalui lingkungan sosial. Dengan demikian terjadi hubungan mutualisme antara individu dengan lingkungan sosialnya. Konsep diri sosial, yaitu persepsi. Pikiran, perasaan, dan

evaluasi seseorang terhadap kecenderungan social yang ada pada dirinya sendiri, berkaitan dengan kapasitasnya dalam berhubungan dengan dunia di luar dirinya, perasaan mampu dan berharga dalam lingkup interaksi sosialnya. Konsep diri dapat dianggap positif apabila ia merasa sebagai pribadi yang hangat, penuh keramahan, memiliki minat terhadap orang lain, memiliki sikap empati, supel, merasa diperhatikan, memiliki sikap tenggang rasa, peduli akan nasib orang lain, dan aktif dalam berbagai kegiatan sosial di lingkungannya. Dapat dianggap sebagai konsep diri yang negative apabila ia merasa tidak berminat dengan keberadaan orang lain, acuh tak acuh, tidak memiliki empati pada orang lain, tidak ramah, kurang peduli terhadap perasaan dan nasib orang lain, dan arang atau bahkan tidak pernah melibatkan diri dalam aktivitas-aktivitas social.

3. Aspek Psiko-Spiritual

Kemampuan dan pengalaman individu yang berhubungan dengan nilai nilai dan ajaran agama. Aspek spiritual disebut juga dengan aspek theologis yang bersifat transcendental. Aspek spiritual meliputi tiga unsur yaitu ketaatan beribadah, kesetiaan berdo'a, dan berpuasa serta kesetiaan menjalankan ajaran agama. Diri yang berhubungan dengan aspek spiritual ini bersifat vertikal yang artinya keberadaan individu masih berhubungan erat dengan Tuhan.

4. Aspek Psikoetika dan Moral

Suatu kemampuan memahami dan melakukan perbuatan berdasar nilai-nilai etika dan moralitas. Oleh karena itu, proses penghayatan dan pengamatan individu terhadap nilai-nilai moral tersebut menjadi sangat penting, karena akan dapat menopang keberhasilan seseorang dalam melakukan kegiatan penyesuaian diri dengan orang lain jarang atau bahkan tidak pernah melibatkan diri dalam aktivitas-aktivitas sosial.

2.2.4 Indikator Konsep Diri

Menurut Hurlock (2010:67) bahwa konsep diri merupakan konfigurasi persepsi mengikuti keyakinan, perasaan, sikap dan nilai-nilai yang dipandang siswa sebagai bagian karakteristik diri. Adapun indikator konsep diri adalah sebagai berikut :

- a. *Perceptual* (fisik) yaitu meliputi persepsi seseorang tentang penampilan fisik yang dimiliki dan kesan yang diperoleh orang lain mengenai penampilan.
- b. *Attitudinal* (sikap) yaitu meliputi sikap tentang status seseorang pada saat ini dan sikap terhadap masa depan, perasaan bangga atau malu terhadap dirinya.
- c. *Conceptual* (psikis) yaitu meliputi karakteristik yang khas, konsep kemampuan dan ketidakmampuan tentang latar belakang keluarganya.
- d. *Social* (Sosial) yaitu bagaimana peranan sosial yang dimainkan oleh individu dan sejauh mana penilaian individu terhadap performanya.

2.3 Pengetahuan

2.3.1 Pengertian Pengetahuan

Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi. Seseorang yang mengetahui tentang banyak hal belum tentu orang tersebut dapat melakukan apa yang dia ketahui. Dewasa ini, dengan semakin ketatnya persaingan dalam dunia usaha, perusahaan tidak dapat hanya bergantung pada pengetahuan yang diperoleh dari orang atau organisasi lain, melainkan harus mampu menciptakan pengetahuan sendiri agar mereka dapat memiliki kekuatan dari dalam yang tidak mudah ditiru atau disaingi oleh perusahaan lain. Dengan demikian, perusahaan mampu menciptakan keunggulan bersaingnya setiap saat, melalui inovasi yang diciptakan oleh pengetahuan. Pengetahuan juga merupakan hasil “tahu” dan ini terjadi setelah orang mengadakan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan terhadap obyek terjadi melalui panca indra manusia yakni penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba dengan tersendiri. Pada waktu penginderaan sampai menghasilkan pengetahuan tersebut sangat dipengaruhi oleh intensitas perhatian presepsi terhadap obyek. Sebagian besar pengetahuan manusia di peroleh melalui mata dan telinga. (Notoatmodjo, 2012:138). Pengetahuan yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Skor atau tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja SDM kerana skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa yang seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan

meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang pegawai berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas/pekerjaan. Karena itu, pengetahuan seseorang pegawai dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman. Pendidikan membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori, logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis serta pengembangan watak dan kepribadian (Robins and Judge, 2009).

Menurut Dale (Sudarmato, 2009:59) pengetahuan yang dimiliki seseorang bisa dikategorikan dalam dua jenis, yaitu: pengetahuan yang didasari dan pengetahuan yang tidak didasari. Ketika seseorang menjalani kehidupannya dia akan mengumpulkan dan mempelajari fakta, menyaksikan peristiwa, dan mendapatkan potongan-potongan informasi lain yang kemudian ditambahkan ke dalam simpanan memori dan akan diakses ketika yang bersangkutan memproses informasi baru dan mempersiapkan reaksi terhadap suatu instansi atau orang lain.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengetahuan secara luas mempunyai arti adalah informasi yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki yang lantas melekat di benak seseorang. Pada umumnya, pengetahuan memiliki

kemampuan prediktif terhadap sesuatu sebagai hasil pengenalan atas suatu pola.

2.3.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Pengetahuan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengetahuan seseorang Agus, Riyanto dan Budiman (2013) yaitu:

a. Pendidikan

Pendidikan adalah suatu usaha untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan di dalam dan di luar sekolah dan berlangsung seumur hidup. Pendidikan adalah sebuah proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok yang mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan Pendidikan mempengaruhi proses belajar, makin tinggi pendidikan seseorang makin mudah orang tersebut untuk menerima informasi. Seseorang yang memiliki pendidikan tinggi akan cenderung untuk mendapatkan informasi, baik dari orang lain maupun dari media massa. Semakin banyak informasi yang masuk semakin banyak pula pengetahuan yang didapat tentang kesehatan. Pengetahuan sangat erat kaitannya dengan pendidikan dimana diharapkan seseorang dengan pendidikan tinggi, maka orang tersebut akan semakin luas pula pengetahuannya. Seseorang yang berpendidikan rendah tidak berarti mutlak berpengetahuan rendah. Peningkatan pengetahuan tidak hanya diperoleh pada pendidikan formal. Pengetahuan seseorang tentang suatu objek juga mengandung dua aspek yaitu aspek positif dan negatif. Kedua aspek inilah yang akhirnya akan menentukan sikap seseorang terhadap objek tertentu.

Semakin banyak aspek positif dari objek yang diketahui, akan menumbuhkan sikap positif terhadap objek tersebut.

b. Media massa/ informasi

Informasi yang diperoleh baik dari pendidikan formal maupun non formal dapat memberikan pengaruh jangka pendek (*immediate impact*), sehingga menghasilkan perubahan atau peningkatan pengetahuan. Perkembangan teknologi akan menyediakan bermacam- macam media massa yang dapat mempengaruhi pengetahuan masyarakat tentang inovasi baru. Sebagai sarana komunikasi, berbagai bentuk media mass seperti televisi, radio, surat kabar, majalah dan lain- lain mempunyai pengaruh besar terhadap pembentukan opini dan kepercayaan orang. Media dalam penyampaian informasi merupakan tugas utama, media masa membawa pula pesan-pesan yang berisi sugesti yang dapat mengarahkan opini seseorang.

c. Sosial Budaya Dan Ekonomi

Tingkah laku manusia atau kelompok manusia dalam memenuhi kebutuhan yang meliputi sikap dan kepercayaan. Status ekonomi seseorang juga akan menentukan tersedianya suatu fasilitas yang diperlukan untuk kegiatan tertentu, sehingga status sosial ekonomi iniakan mempengaruhi pengetahuan seseorang.

e. Lingkungan

Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada disekitar individu, baik lingkungan fisik, biologis, maupun sosial. Lingkungan berpengaruh.

f. Usia

Semakin bertambahnya usia maka akan semakin berkembang pula daya tangkap dan pola pikirnya sehingga pengetahuan yang diperoleh juga akan semakin membaik dan bertambah.

2.3.3 Tingkat Pengetahuan

Menurut (Makhfudli,2009), pengetahuan tercakup dalam enam tingkat yaitu sebagai berikut :

a. Tahu (*Know*)

Tahu adalah proses meningkatkan kembali (*recall*) akan suatu materi yang telah dipelajari. Tahu merupakan pengetahuan yang tingkatannya paling mudah dan alat ukur yang dipakai yaitu kata kerja seperti menyebutkan, mendefinisikan, menyatakan, dan sebagainya.

b. Memahami (*comprehension*)

Memahami adalah suatu kemampuan untuk menjelaskan secara tepat dan benar tentang suatu objek yang telah diketahui dan dapat mengintegrasikan materi dengan menjelaskan, menyebutkan contoh, menyimpulkan, meramalkan, dan sebagainya terhadap objek yang telah dipelajari.

c. Aplikasi (*application*)

adalah kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi atau suatu kondisi yang nyata.

d. Analisis (*analysis*)

Analisis adalah suatu kemampuan untuk menjabarkan suatu objek ke dalam komponen-komponen, tetapi didalam suatu

struktur organisasi dan masih ada kaitannya satu sama yang lain yang dapat dinilai dan diukur dengan penggunaan kata kerja seperti dapat menggambarkan (membuat bagan), membedakan, memisahkan, mengelompokkan dan sebagainya.

e. Sintesis (*synthesis*)

Sintesis merupakan suatu kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian didalam suatu bentuk keseluruhan yang baru atau menyusun formulasi baru dari formulasi-formulasi yang telah ada.

f. Evaluasi (*evaluation*)

Evaluasi adalah suatu kemampuan untuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu materi atau objek yang didasari pada suatu kriteria yang telah ditentukan sendiri atau menggunakan kriteri-kriteria yang telah ada.

2.3.4 Indikator Pengetahuan

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2008:23) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator seperti berikut:

a. Pendidikan

adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian

b. Pemahaman

adalah kemampuan seseorang untuk mengerti atau memahami sesuatu setelah sesuatu itu diketahui dan diingat. Dengan kata

lain, memahami adalah mengerti tentang sesuatu dan dapat melihatnya dari berbagai segi.

c. Pengalaman

Pengalaman merupakan peristiwa yang tertangkap oleh panca indera dan tersimpan dalam memori. Pengalaman dapat diperoleh ataupun dirasakan saat peristiwa baru saja terjadi maupun sudah lama berlangsung

d. Minat

adalah suatu perpaduan keinginan dan kemauan yang dapat berkembang jika ada motivasi.

e. Kepatuhan

sejauh mana upaya dan perilaku seorang individu menunjukkan kesesuaian dengan peraturan atau anjuran yang diberikan oleh atasan untuk menunjang pekerjaan.

2.4. Penelitian Terdahulu.

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada table dibawah ini :

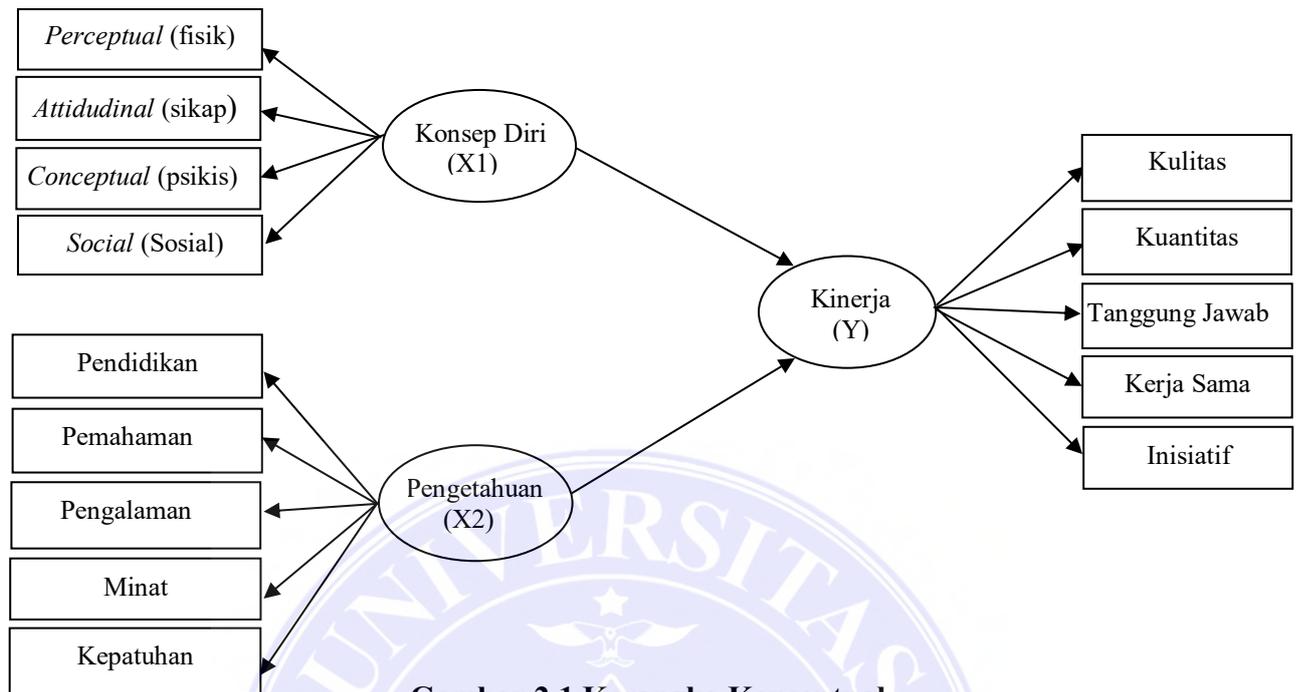
Table 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1.	Yati Suhartini 2016	Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa pengetahuan, keterampilan, kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta

2.	Pipin Widyasari 2017	Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Konsep Diri Dan Nilai-Nilai, Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dishubkominfo Kab. Banyumas	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa pengetahuan, konsep diri dan nilai-nilai dan karakteristik baik secara persial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Dishubkominfo Kab. Banyumas
3.	Fahrudin Nisa 2014	Pengaruh pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan karakteristik pribadi terhadap kinerja karyawan pada smk N se kota pekalongan	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa pengetahuan,keterampilan, knsep diri dan karakteristik baik secara persial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Smk N Se Kota Pekalongan
4	Alias Serlin Serang 2018	Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar.	Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengetahuan,sikap kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar.
5	Rina Oktaviana. S. Psi., MM 2015	Pengaruh Kecerdasan Emotional, Konsep Diri, Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Bina Darma Palembang	Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan Emosional, Konsep Diri dan Motivasi Berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Dosen Universitas Bina Darma Palembang

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012).



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Konsep Diri Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Medan
2. Pengetahuan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Medan.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2013:11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum yang terletak di Jl. Pinang Baris No 114C, Lalang, Medan Sunggal, Sumatera Utara 20127.

3.1.3 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan September 2019 sampai dengan bulan Februari 2020, dan dapat dilihat padatabel berikut ini :

Tabel 3.1 Rencana Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2019/2020					
		Nov 19	Des 19	Jan 19	Feb 20	Mar 20	Apr 20
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						
6	Pengajuan Meja hijau						
7	Meja Hijau						

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Populasi dalam penelitian ini keseluruhan pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Medan adalah 100 orang.

Tabel 3.2
Daftar Populasi Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Medan

No	Divisi	Jumlah
1	Bagian Umum Dan Kepegawaian	9
2	Penyusunan Program	6
3	Keuangan	11
4	Perencanaan Jalan	8
5	Pembangunan Jalan	9
6	Pemeliharaan Jalan	9
7	Pemeliharaan Tka Dan Drainase Perkotaan	7
8	Bidang Jasa Kontruksi	19
9	Upt Wilayah Barat	11
10	Upt Wilayah Selatan	11
Jumlah		100

3.2.2. Sampel

Menurut Arikunto (2010:174) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian mempergunakan teknik *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2010:82) *simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan dengan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi itu. Penelitian ini melakukan perhitungan sampel dengan menggunakan rumus Slovin, tujuannya agar dapat ditentukan jumlah sampel yang representative yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan (*error tolerance* 5%)

Pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir yaitu (0,05) maka jumlah sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned} N &= \frac{100}{1+100 \cdot (0,05)^2} \\ &= \frac{100}{1+100 \cdot 0,0025} = \frac{100}{1+0,02} = \frac{100}{1,02} = 80 \\ &= 80 \text{ Responden} \end{aligned}$$

Hasil dari rumus Slovin menunjukkan pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Medan yang akan dijadikan sampel terdapat 80 orang.

3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala Ukur
1.	Konsep Diri (X1)	Pengertian konsep diri dapat dipahami bila terlebih dahulu kita mengerti tentang diri itu sendiri. Diri merupakan kemampuan yang dirasa dan diyakini benar oleh seseorang mengenai dirinya sebagai seorang individu, ego dan hal-hal yang dilibatkan didalamnya (Kartono, K, & Dali, G, 2007:53)	1.Fisik (<i>Perceptual</i>) 2.Sikap (<i>Attitudina</i>) 3.Psikis(<i>Conceptu</i>) 4.Sosial (<i>Social</i>)	Likert
2.	Pengetahuan (X2)	Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi. Seseorang yang mengetahui tentang banyak hal belum tentu orang tersebut dapat melakukan apa yang dia ketahui	1. Pendidikan 2. Pemahaman 3. Pengalaman 4. Minat 5. Kepatuhan	Likert
3.	Kinerja (Y)	Definisi kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2011:32)	a. Kualitas. b. Kuantitas. c. Tanggung Jawab. d. Kerja Sama. e. Inisiatif	Likert

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan,

struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Pengamatan (observation), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Wawancara (interview) yaitu peneliti memperoleh keterangan dengan cara melakukan Tanya jawab dengan pihak-pihak yang terkait seperti bagian penjualan dan keuangan untuk memberikan data yang diperlukan
3. Daftar pertanyaan (Questionnaire), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Di mana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Instrumen Penelitian

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Kedua uji tersebut digunakan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan internet. Uji validitas dan reliabilitas ini dilakukan pada responden yang menjawab kuesioner dan mengembalikan kuesioner.

Instrumen penelitian adalah merupakan alat ukur yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian (Sugiyono

UNIVERSITAS MEDAN AREA 2015:156). Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang

akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor. Skala ordinal (Skala Likert) menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat berbentuk sebagai berikut:

Tabel 3.4
Instrumen Skala Likert

No	Item Instrumen	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6.2 Analisa data

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghazali (2008), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian.

a. Model Struktural atau Inner Model

Inner Model menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substansif. Model structural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen.

Pengujian hipotesis (hanya direct effect) –

a. Pengaruh X1 terhadap Y

b. Pengaruh X2 terhadap Y

b. Model Pengukuran atau Outer Model

Outer Model menganalisis hubungan kontruk (variabel laten) dan indikator. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan model refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* dengan *contruct score* yang dihitung dengan PLS. untuk refleksi dikatakan tinggi jika berkolerasi lebih dari 0,70 dengan kontruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *Loading* 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup.

Discriminant validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan kontruk. Jika kolerasi kontruk dengan *item* pengukuran lebih besar dari pada kontruk lainnya.

Model lain untuk menilai *Discriminant validity* adalah membandingkan nilai *square root of Average Variance Extracted (AVE)* setiap kontruk dengan kolerasi antara kontruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap kontruk lebih besar dari pada nilai kolerasi antara kontruk dengan kontruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Pengukuran ini digunakan untuk mengukur realibilitas *compenent score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan *composite reability*. direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0,50. Cara untuk menghitung nilai AVE adalah sebagai berikut:

$$AVE = \frac{\sum X_j^2}{X_j^2 + \sum \text{var}(\varepsilon_i)}$$

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 26/10/20

Access From (repository.uma.ac.id)26/10/20

Composite reliability yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* dan *Cronbach's Alpha*. Nilai yang diharapkan > 0,6 untuk semua konstruk. (Ghozali, 2008). Cara untuk menghitung nilai *Composite reliability* adalah sebagai berikut:

$$CR = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i^2) + (\sum \epsilon_i)}$$



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian variabel konsep diri (X1) berpengaruh positif yang ditunjukkan dengan nilai loading faktor sebesar 0,424 dan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} variabel konsep diri (X1) adalah 5,825 dan t_{tabel} bernilai 1,99 sehingga $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ (5,825 > 1,99), dan nilai p-value pada kolom sig 0,000 < 0,05 artinya signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konsep diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Medan. Dan nilai loading faktor setiap indikator konsep diri memiliki nilai paling dominan dari semua indikator yaitu indikator sosial (X1.4) sebesar 0,898. Hal ini berarti bahwa semakin baik konsep diri maka semakin baik/meningkat pula kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil penelitian variabel pengetahuan (X2) berpengaruh positif yang ditunjukkan dengan nilai loading faktor sebesar 0,494 dan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} variabel pengetahuan (X2) adalah 7,738 dan t_{tabel} bernilai 1,99 sehingga $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ (7,738 > 1,99), dan nilai p-value pada kolom sig 0,000 < 0,05 artinya signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Medan. Dan nilai loading faktor setiap indikator pengetahuan

memiliki nilai yang paling dominan yaitu indikator pemahaman (X2.2) sebesar 0.887. Hal ini ini berarti bahwa semakin baik pengetahuan maka semakin baik/meningkat pula kinerja pegawai.

3. Dari hasil penelitian ini terdapat pengaruh yang paling dominan yaitu pada variabel pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pegawai, hal ini didasarkan pada nilai tingkat signifikan sebesar $0,494 > 0,424$, sedangkan indikator yang paling dominan terhadap Konsep Diri Dan Pengetahuan adalah indikator (X1.4) dengan nilai loading faktor sebesar 0,898. Dan untuk nilai loading faktor setia indikator kinerja memiliki nilai yang paling dominan adalah indikator tanggung jawab (y3) sebesar 0,862.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran, yaitu :

1. Untuk variabel Konsep Diri, (X1) terlihat ada beberapa pertanyaan yang responden menjawab kurang setuju seperti masalah kurangnya sikap (X1.2) profesionalisme pegawai dalam pekerjaan, para pegawai sebaiknya lebih meningkatkan keahlian dalam bekerja yang sesuai pada bidang keahlian yang dimiliki. Karena seseorang yang memiliki sikap professional dapat memposisikan dirinya agar mampu memahami tugas dan tanggung jawab terhadap urusan pekerjaan.)
2. Untuk variabel pengetahuan (X2) terdapat indikator yang tidak dominan yaitu Pendidikan (X2.1) disarankan pihak perusahaan lebih meningkatkan Pendidikan untuk mengukur tingkat Pendidikan mereka, serta diberikan ruang untuk mengapresiasi bakat dan keterampilan yang mereka

miliki, dan sebaiknya seorang atasan hanya memberikan pegawainya satu jenis pekerjaan dan jangan dibebankan dengan pekerjaan yang lain. Dan untuk indikator dominan yaitu (X2.2) yaitu indikator Pemahaman untuk para pegawai dalam setiap prosedur pelaksanaan tugas masing-masing pegawai guna mendukung kinerja pegawai. Perusahaan juga perlu meningkatkan intensitas pemahaman pegawainya agar bekerja dengan tingkat yang optimal agar pemahaman kerja pegawai dapat bertambah secara terencana dan berkesinambungan sehingga kinerja pegawai semakin baik.

3. Bagi peneliti lanjutan diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian sejenis dengan menambahkan variabel lain yang relevan serta jumlah sampel yang lebih banyak agar hasil penelitian lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

JURNAL

- Fahrin Nisa,. 2014. **Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf Pada Smk N Kota Pekalongan.** Jurnal Ekonomi Dan Bisnis.
- Serlin Serang, Alias. 2018. **Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar.** Jurnal Ilmu Ekonomi Volume 1 Nomor 1 (2018) Oktober
- Suhartini,Yati. 2016. **Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Industri Kerajinan Kulit Di Manding, Bantul, Yogyakarta)** Universitas PGRI Yogyakarta.
- Oktaviani,Rina. 2015. **Pengaruh Kecerdasan Emotional, Konsep Diri, Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Bina Darma Palembang.** Universitas Bina Darma, Palembang
- Widyasari,Pipin. 2017. **Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Konsep Diri Dan Nilai-Nilai, Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dishubkominfo Kab. Banyumas.** Jurnal Ekonomi Dan Bisnis.

BUKU

- A. Anwar Prabu Mangkunegara.2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Bandung: Penerbit Refika Aditama.

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya*, Bandung, 2015.
- A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan PT. Remaja Rosdakarya*. Bandung. Bintang Mandiri Finance Jawa Barat.
- Agus, Riyanto dan Budiman. 2013. *Kapita Selekta Kuisisioner Pengetahuan dan Sikap Dalam Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Salemba Medika
- Agoes Dariyo. (2009). *Psikologi Perkembangan* Bandung : PT.Refika AditamaEdy
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Budiman & Riyanto A. 2013. *Kapita Selekta Kuisisioner Pengetahuan Dan Sikap Dalam Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Salemba Medika pp 66-69.
- Ghozali, I. 2008. *Structural Equation Modeling. Metode Alternatif dengan Partial Least Square*, Edisi 2. Bahan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hurlock, E. B. 2010. *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan (Alih Bahasa Istiwidayanti dkk*. Edisi Kelima. Jakarta : Erlangga.
- Kartono, Kartini & Dani Gulo. 2007. *Kamus Psikologi*. Bandung: CV. Pionir Jaya
- Kasmir . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek) Persada..* Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Mahmud. 2010. **Psikologi Pendidikan**. Bandung: Pustaka Setia
- Makhfudli. 2009. *Keperawatan Kesehatan Komunitas: Teori dan Praktek Dalam Keperawatan*. Jakarta: Salemba medika.
- Moeheriono. 2011. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Murty, Hudiwinarsih. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)*
- Nursalam. 2018. **Teori Dan Konsep Pengetahuan. Buku Ajar Pengetahuan** . Jakarta: Graham Ilmu
- Notoatmodjo S. 2012. **Konsep Perilaku dan Perilaku Kesehatan**. In : Notoatmodjo S. Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan. Jakarta: PT Rineka Cipta; 2012. p. 138-147.
- Ragil Retnaningsih, 2016. **Hubungan Pengetahuan Dan Sikap Tentang Alat Pelindung Telinga Dengan Penggunaannya Pada Pekerja Di Pt. X** (Vol. 1, No. 1, Oktober 2016).
- Rakhmat, Jalaludin. 2009. **Metode Penelitian Komunikasi. Bandung** : PT.Remaja Roesdakarya
- Robbins, Stephen P.,2006 **Perilaku Organisasi, PT Indeks**. Kelompok Gramedia Jakarta.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2009. Organizational Behavior. 13ThreeEdition, USA: Pearson International Edition, Prentice -Hall.
- R. Wayne Mondy. 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jilid 1 Edisi 10, Erlangga
- Sudarmanto, 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Stuart, G . W., and Sundeen,A.J. (2010) *buku saku keperawatan jiwa*. 6. St. Lois : Mosby Year Book
- Suryawijaya, Marwan Asri, Awig Dwi Sulistyobudi.1986. **Pengelolaan Karyawan** edisi 1 cetakan pertama. BPFE Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Keenam. Penerbit : Kencana, Jakarta.
- Sutrisno. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama**. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencan
- Sugiyono, 2009. **Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)**. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*?. Bandung : alfabet.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja. PT Raja Grafindo Persada*. Jakarta.
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja, Edisi keempat, Rajawali Pers*, Jakarta.
- Zainal, Arifin. 2012. **Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru**. Bandung: Remaja Rosda Karya.

REFRENSI LAIN

- Silvia Dirda, 2019. *Pengaruh Konsep Diri Dan Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Distriversa Buanamas Medan*
- Yulia Astuti, 2019. *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang*.



LAMPIRAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 26/10/20

Access From (repository.uma.ac.id)26/10/20

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH KONSEP DIRI DAN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM MEDAN

I. DATA RESPONDEN

Berilah tanda centang /*checkboxlist* (✓) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan jawaban anda:

1. Jenis kelamin:

Pria

Wanita

2. Usia anda sekarang:

Kurang dari 20 tahun

40-49 Tahun

20 s/d 25 tahun

>50 Tahun

26 s/d 30 tahun

3. Tingkat pendidikan terakhir anda:

SMA

S3

Diploma

Lain-lain..

S1

S2

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang /*checkboxlist* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju (diberi nilai 5)

S = Setuju (diberi nilai 4)

KS = Kurang Setuju (diberi nilai 3)

TS = Tidak Setuju (diberi nilai 2)

STS = Sangat Tidak Setuju (diberi nilai 1)

III. DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL KONSEP DIRI (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Para pegawai memiliki tampilan yang menarik dalam bekerja.					
2	Saya selalu mengedepankan sikap professional dalam bekerja.					
3	Para pegawai memiliki ciri khas inisiatif dan memecahkan masalah dengan cukup mudah.					
4	Para pegawai memiliki hubungan yang baik satu sama lain di dalam pekerjaan					

2. VARIABEL PENGETAHUAN (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Para pegawai memiliki pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan masing-masing.					
2	Para pegawai mempunyai pengetahuan dan pemahaman dalam prosedur pelaksanaan tugasnya.					
3	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang saya lakukan pada saat melaksanakan pekerjaan					
4	Para pegawai dapat prestasi dalam bekerja sesuai dengan pengalamannya.					
5	Para pegawai selalu patuh dalam pengerjaan dan pengumpulan pekerjaan sesuai dengan target.					

3. VARIABEL KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saat bekerja saya selalu meminimalisir terjadinya kesalahan dalam pekerjaan					
2	Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi apa yang telah ditargetkan.					
3	Saya melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan.					
4	Para pegawai mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan meski dalam jumlah besar.					
5	Saya memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik.					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak.

Lampiran 2.

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL EKSOGEN/BEBAS

X1 (KONSEP DIRI)

No Res	Jawaban Responden Variabel				Total Skor
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	
1	4	4	4	4	16
2	4	4	4	4	16
3	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	16
5	4	4	4	4	16
6	4	4	5	5	18
7	4	4	4	3	15
8	5	5	5	5	20
9	5	5	5	5	20
10	3	4	3	4	14
11	3	3	2	2	10
12	4	4	5	5	18
13	4	4	4	4	16
14	3	4	4	4	15
15	4	5	4	4	17
16	3	4	4	4	15
17	4	4	4	4	16
18	4	5	5	5	19
19	3	3	4	4	14
20	4	4	4	4	16
21	3	4	4	4	15
22	5	4	4	4	17
23	4	4	4	5	17
24	4	4	5	5	18
25	4	4	4	4	16
26	3	3	3	3	12
27	4	4	4	4	16
28	4	4	5	5	18
29	4	4	4	4	16
30	4	4	4	4	16
31	3	3	4	4	14
32	4	4	4	4	16
33	4	4	4	4	16
34	3	4	5	3	15
35	4	4	4	4	16

36	4	4	3	4	15
37	4	4	4	4	16
38	4	3	4	4	15
39	4	4	4	4	16
40	4	4	4	4	16
41	4	4	4	4	16
42	4	4	4	4	16
43	4	3	3	3	13
44	3	3	3	3	12
45	3	3	4	4	14
46	3	4	4	4	15
47	4	4	4	4	16
48	2	2	4	3	11
49	2	4	3	3	12
50	4	4	4	4	16
51	3	3	3	3	12
52	4	4	4	4	16
53	4	4	4	4	16
54	4	4	4	5	17
55	4	5	5	5	19
56	3	3	3	3	12
57	3	4	5	5	17
58	4	4	4	4	16
59	4	5	5	5	19
60	4	3	3	3	13
61	3	3	3	3	12
62	3	3	4	4	14
63	3	4	4	4	15
64	4	4	4	4	16
65	2	2	4	3	11
66	2	4	3	3	12
67	4	4	4	4	16
68	3	3	3	3	12
69	4	4	4	4	16
70	4	4	4	4	16
71	4	4	4	5	17
72	4	5	5	5	19
73	3	3	3	3	12
74	3	4	5	5	17
75	4	4	4	4	16
76	4	5	5	5	19

77	4	2	4	4	14
78	4	2	4	4	14
79	4	4	4	4	16
80	5	5	5	5	20

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL EKSOGEN/BEBAS
X2 (PENGETAHUAN)**

No Res	Jawaban Responden Variabel					Total Skor
	X2.1	X2.2	X2.3	X4.4	X2.5	
1	3	3	4	4	4	18
2	3	3	3	3	3	15
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	5	5	22
6	4	5	5	4	4	22
7	3	3	3	3	3	15
8	4	5	5	4	5	23
9	5	5	5	5	5	25
10	3	3	3	3	4	16
11	3	3	4	3	3	16
12	3	4	3	4	4	18
13	4	3	3	3	4	17
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	3	4	19
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20
19	3	3	3	3	3	15
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20
22	5	4	5	4	3	21
23	3	3	4	3	4	17
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	4	4	20
26	4	3	3	3	3	16
27	4	4	4	4	4	20
28	3	3	3	4	4	17
29	3	3	3	4	4	17
30	5	5	5	4	5	24
31	4	2	2	2	2	12
32	4	4	4	4	4	20

33	4	5	5	5	5	24
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	3	19
38	5	4	4	4	4	21
39	5	5	5	5	5	25
40	4	4	4	3	4	19
41	3	3	3	3	3	15
42	4	4	4	4	4	20
43	3	3	3	3	4	16
44	3	3	3	4	4	17
45	3	3	3	3	2	14
46	4	4	4	4	4	20
47	2	2	2	4	4	14
48	3	3	3	3	3	15
49	3	3	3	3	3	15
50	3	4	4	3	3	17
51	3	3	3	3	3	15
52	3	3	4	4	3	17
53	3	3	4	4	3	17
54	4	4	4	5	3	20
55	4	4	4	5	5	22
56	3	4	4	4	4	19
57	5	5	5	5	5	25
58	3	3	3	4	4	17
59	3	4	3	4	3	17
60	3	3	3	3	4	16
61	3	3	3	4	4	17
62	3	3	3	3	2	14
63	4	4	4	4	4	20
64	2	2	2	4	4	14
65	3	3	3	3	3	15
66	3	3	3	3	3	15
67	3	4	4	3	3	17
68	3	3	3	3	3	15
69	3	3	4	4	3	17
70	3	3	4	4	3	17
71	4	4	4	5	3	20
72	4	4	4	5	5	22
73	3	4	4	4	4	19
74	5	5	5	5	5	25
75	3	3	3	4	4	17
76	3	4	3	4	3	17

77	3	3	4	5	5	20
78	3	3	4	5	5	20
79	5	5	5	5	5	25
80	5	5	5	4	4	23

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL
ENDOGEN/TERIKAT Y (KINERJA)**

No Res	jawaban responden variabel					Total Skor
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	4	4	3	4	4	19
2	3	3	4	4	5	19
3	4	3	3	4	4	18
4	4	4	3	4	4	19
5	5	4	4	4	4	21
6	4	4	4	4	4	20
7	3	3	3	4	3	16
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	4	4	4	4	3	19
11	3	4	3	3	4	17
12	4	5	5	5	4	23
13	4	3	4	4	3	18
14	4	3	3	3	4	17
15	4	4	4	5	5	22
16	4	3	3	4	4	18
17	4	4	3	3	4	18
18	5	4	4	4	5	22
19	3	3	3	3	3	15
20	5	5	3	4	4	21
21	4	3	3	4	3	17
22	3	4	4	4	4	19
23	4	4	4	4	4	20
24	4	3	4	4	4	19
25	4	4	4	4	4	20
26	3	4	4	4	4	19
27	4	1	1	1	4	11
28	4	4	3	3	4	18
29	4	4	4	4	3	19
30	5	5	5	5	5	25
31	3	2	2	2	2	11
32	4	3	4	4	4	19
33	5	4	4	4	4	21

34	4	3	3	4	4	18
35	4	4	4	4	5	21
36	4	3	4	3	4	18
37	4	3	3	3	3	16
38	4	4	4	4	5	21
39	5	4	4	4	4	21
40	4	5	5	5	5	24
41	3	4	4	4	4	19
42	4	3	4	4	4	19
43	3	3	3	4	4	17
44	3	3	3	3	3	15
45	3	2	2	2	3	12
46	3	3	3	4	4	17
47	4	2	4	4	4	18
48	3	2	2	2	2	11
49	3	3	3	2	4	15
50	3	4	4	3	4	18
51	3	3	3	3	3	15
52	3	3	3	4	4	17
53	3	3	3	4	4	17
54	4	4	3	4	4	19
55	5	5	5	5	5	25
56	4	3	3	4	4	18
57	5	5	4	4	4	22
58	4	3	4	4	4	19
59	4	4	4	5	4	21
60	3	3	3	4	4	17
61	3	3	3	3	3	15
62	3	2	2	2	3	12
63	3	3	3	4	4	17
64	4	2	4	4	4	18
65	3	2	2	2	2	11
66	3	3	3	2	4	15
67	3	4	4	3	4	18
68	3	3	3	3	3	15
69	3	3	3	4	4	17
70	3	3	3	4	4	17
71	4	4	3	4	4	19
72	5	5	5	5	5	25
73	4	3	3	4	4	18
74	5	5	4	4	4	22
75	4	3	4	4	4	19
76	4	4	4	5	4	21
77	5	4	3	4	4	20

78	5	4	3	4	4	20
79	5	4	4	4	4	21
80	4	4	4	4	4	20

Lampiran 3

Uji Validitas / *Convergent Validity*

	Konsep Diri (X1)	Pengetahuan (X2)	Kinerja (Y)
X1.1	0,770		
X1.2	0,823		
X1.3	0,826		
X1.4	0,098		
X2.1		0,792	
X2.2		0,887	
X2.3		0,880	
X2.4		0,799	
X2.5		0,798	
Y1			0,767
Y2			0,856
Y3			0,861
Y4			0,850
Y5			0,784

Lampiran 4

Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

	Konsep Diri (X1)	Pengetahuan (X2)	Kinerja (Y)
X1.1	0,770	0,411	0,597
X1.2	0,823	0,404	0,592
X1.3	0,826	0,443	0,479
X1.4	0,898	0,468	0,574
X1.5	0,400	0,792	0,461
X2.1	0,508	0,887	0,603
X2.2	0,420	0,880	0,547
X2.3	0,489	0,799	0,597

X2.4	0,349	0,798	0,707
X2.5	0,548	0,786	0,765
Y1	0,511	0,609	0,856
Y2	0,596	0,464	0,862
Y3	0,595	0,485	0,850
Y4	0,553	0,535	0,785
Y5	0,784	0,535	0,784

Lampiran 5.

Koefisien Jalur

	Konsep Diri (X1)	Pengetahuan (X2)	Kinerja (Y)
Konsep Diri (X1)			0,424
Pengetahuan (X2)			0,494
Kinerja (Y)			

Lampiran 6

Nilai AVE

Variabel	AVE
Konsep Diri	0,689
Pengetahuan	0,693
Kinerja	0,680

Lampiran 7

Uji Reabilitas

Variabel	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Konsep Diri	0,898	0,849
Pengetahuan	0,918	0,889
Kinerja	0,914	0,882

Lampiran 8.

Nilai *R-Square*

Variable	R-Square
Konsep Diri	
Pengetahuan	
Kinerja	0,642

Lampiran 9.

Koefisien Pengaruh dan T-Statistic

	Sampel Asli (O)	Rata-rata sampel	Standart deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values	Keputusan
(X1) -> (Y)	0,424	0,435	0,073	5,825	0,000	Diterima
(X2) -> (Y)	0,494	0,491	0,064	7,738	0,000	Diterima